



Artículo

Discriminación, igualdad de oportunidades en el empleo y selección de personal en España

Discrimination, equal employment opportunities and personnel selection in Spain

ANTONIO LEÓN GARCÍA-IZQUIERDO¹
MARIANO GARCÍA-IZQUIERDO²

Fecha de Recepción: 10-10-2006

Fecha de Aceptación: 19-02-2007

RESUMEN

La selección de personal es un proceso clave en el acceso al empleo. En este contexto, la justicia, la imparcialidad, el trato justo y la ausencia de discriminación en los procedimientos de selección de personal son una necesidad y una demanda social creciente. A la vista de la polémica actual respecto a la confluencia en el mercado de trabajo de las exigencias de imparcialidad, equidad y no-discriminación junto a los principios de capacidad, eficacia y mérito, nos encontramos con la necesidad de disponer de métodos y modelos aplicados rigurosos que permitan dilucidar esta controversia. En este trabajo presentamos una síntesis de la situación en España, en conexión con el contexto europeo, así como las principales consideraciones para una práctica adecuada de los métodos de selección de personal en las organizaciones.

ABSTRACT

Personnel selection is nowadays a key procedure in human resources management. Fairness, organizational justice and non-discrimination have become a must in selection procedures in line with the increasing social demand. Given these social demands for fairness, equity and non-discriminatory access to employment besides the requirements of ability, efficacy and meritocracy, this controversy should be cleared through appropriate models

¹ Universidad de Oviedo.

² Universidad de Murcia.

Discriminación, igualdad de oportunidades en el empleo y selección de personal en España

and methods. This paper reviews the state of the art in Spain within the European context. In addition, some suggestions are given in order to improve selection methods and practices in organizations.

PALABRAS CLAVE

Selección de personal, Igualdad de oportunidades, Discriminación, Empleo, Recursos humanos.

KEY WORDS

Personnel selection, Equal opportunities, Discrimination, Employment, Human resources.

La investigación en España sobre selección de personal en la actualidad sigue siendo escasa (Díaz y Quintanilla, 1992; Martínez, 2000; Osca, Pérez, Fernández, Martínez-Pérez, 1995), a pesar de su relevancia para la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. No obstante, merece el esfuerzo ahondar en esta temática, sobre todo cuando en las dinámicas del mercado de trabajo en España destacan los fenómenos migratorios en el empleo, y la incorporación progresiva de colectivos que se pueden considerar minoritarios y/o desfavorecidos que merecen una consideración detenida. A este respecto ya ha habido trabajo previos como los de Aramburu-Zabala (2004), Cantera (1992), Casanueva (1990), Encinas (1994), García-Izquierdo (2002), y el de Osca y García (2004).

La igualdad de oportunidades se puede encuadrar dentro del movimiento de la justicia en los procesos organizacionales (*procedural justice*), que hacen referencia a la capacidad de controlar un proceso o de “defender” unos argumentos propios que son distintos de los de otros, lo que Folger (1977) ha denominado cualidad para expresar la opinión (*voice*). La igualdad de oportunidades dentro de este marco teórico se configura como una garantía de imparcialidad y equidad en los procesos de selección de personal que en las sociedades más desarrolladas cuenta con un respaldo legislativo, y cuya principal función reside en la facilitación del acceso al ámbito laboral de todos los colectivos o grupos sociales. La selección de personal se encarga de la detección de diferencias individuales para predecir el comportamiento en el trabajo, y, aunque inicialmente parezca contradictorio, ambos principios son compatibles. No en vano y al hilo de esta necesaria complementariedad, Guion (1991) ha denominado al último

cuarto de siglo de la selección de personal, la Era de la igualdad de oportunidades en el empleo.

ORÍGENES Y DESARROLLO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL EMPLEO

A comienzos del siglo XX, los Estados Unidos de América se convierte en uno de los mayores centros de inmigración mundial donde confluyen personas de diferentes países y razas, personas con una educación muy diversa conformando una sociedad que requería la detección de las diferencias en las capacidades mentales. Tras la II Guerra Mundial, la variedad étnica y lingüística va conformando un entramado social poliédrico, que comienza a ser objeto de análisis desde los entes públicos. Una vez que es patente la problemática que esta situación conlleva, comienzan los esfuerzos para reducir los problemas, aunque van siendo cada vez más difíciles de resolver. El origen de los movimientos por la igualdad de oportunidades en el contexto laboral se puede situar en la promulgación de la Declaración de los Derechos Humanos de la ONU en 1948 que propone que se reciba un mismo salario por igual trabajo. Este documento marca el inicio de una insistente y progresiva consecución de logros, que todavía hoy nos resultan escasos.

En 1964 se produce uno de los más importantes hitos históricos en este asunto: la publicación en los Estados Unidos de América del Acta de Derechos Civiles, *Civil Right Act*, modificada en 1991, que añade la reclamación por daños y perjuicios. En su Título VII expresa la igualdad de oportunidades y de trato en las políticas de empleo y de contratación en las organi-

zaciones teniendo en cuenta que ni la raza, el color, la religión, el sexo y la nacionalidad de origen, pueden ser causas de preferencia o de rechazo. Además, encomienda la creación de un órgano que se encargue de su aplicación y cumplimiento. Este encargo cristaliza con la creación del Comité para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (*Equal Employment Opportunity Commission*) que publica uno de los documentos más relevantes en este asunto, las "Directrices uniformes para los procedimientos de selección de empleados" (*Uniform Guidelines for Employment Selection Procedures*) (EEOC, 1978).

En 1971, aparece el término *impacto adverso* en las *Uniform Guidelines for Employee Selection Procedures* que muestra la evidencia de resultados diferentes en las puntuaciones de subgrupos demográficos, a raíz de la cual se impuso la inversión del cargo de la prueba en caso de demanda o litigio. Desde este momento, es el empleador quien debe demostrar que el procedimiento para llegar a dicha desigualdad se basa en predictores válidos. Según las Directrices de la EEOC, el *impacto adverso* se manifiesta cuando la razón de selección (proporción de sujetos seleccionados del total de candidatos) de un grupo es menor que el 80% de la correspondiente al grupo con mayor razón de selección, siendo el empleador quien tiene que demostrar que esta diferencia, en caso de que ocurra, se debe a las características propias del puesto de trabajo, y no a otros motivos. Además, se le exige a aquellos empleadores que tengan más de cincuenta empleados o facturen más de cincuenta mil dólares que implanten acciones afirmativas dentro de su política de empleo. Las acciones afirmativas consisten en medidas que procuran la igualdad social favo-

reciendo y potenciando las características del grupo minoritario respecto al grupo mayoritario, medidas que más adelante desarrollamos.

Las políticas de no discriminación se extendieron a otros grupos sociales como el Acta de Discriminación por Edad en el Empleo de 1967 (*Age Discrimination in Employment Act*, modificada en 1978); el Acta para la Asistencia de los Veteranos del Vietnam de 1974 (*Vietnam Veterans Readjustment Assistance Act*); el Acta para Discapacitados de 1990 (*Americans with Disabilities Act*) o el Acta de Rehabilitación Vocacional de 1973 (*Vocational Rehabilitation Act*). A estas y otras disposiciones cabe añadir la jurisprudencia que se ha generado hasta hoy, como la famosa sentencia en el caso de *Griggs vs Duke Power Company* de 1971, que considera ilegal el uso de cualquier tipo de prueba con fines de empleo cuando no están relacionados con el puesto de trabajo, lo que supone un claro referente de actuación en la selección de personal (Schmitt y Chan, 1998).

En Europa, las directrices han estado marcadas fundamentalmente por el Tratado de Roma de 1957, la Carta Social Europea (Turín, 18/10/1961) y el Acta Única Europea (17/2/1986). En los orígenes de la actual Unión Europea, se pretendía una colaboración económica y política entre los Estados firmantes en sectores estratégicos (carbón, acero, energía atómica), que posteriormente derivó en la creación de un mercado único europeo y que posteriormente ha trascendido a otros ámbitos. Actualmente, las políticas afectan a los Estados que progresivamente se han ido adhiriendo, conformando la actual Unión Europea, proyecto aún en desarrollo y expansión.

A raíz del Tratado de Roma, se encomienda la legislación en materia de igualdad en la retribución e igualdad de trato, así como la supresión de cualquier forma de discriminación, que ya se puede encontrar en los artículos 1 apartado 2, y 4 apartado 2 de la Carta Social del Consejo de Europa (18 de octubre de 1961, ratificado el 29 de abril de 1980; así como en los Convenios internacionales 100, 111 y 156 de la OIT, y en los artículos 2 apartados 2, 3 y 7, del Pacto Internacional de la ONU relativo a los derechos económicos, sociales y culturales. El Tratado de la Comunidad Económica Europea (CEE), encarga en su artículo 119 la aplicación de la igualdad de retribución entre varones y mujeres cuando realicen un mismo trabajo, pero no hace mención específica de la discriminación racial, aunque sí existe legislación a este respecto en Italia, Holanda, Bélgica, Luxemburgo, Dinamarca, Irlanda y Reino Unido. Encontramos Directivas como la 86/378/CEE del Consejo de 24 julio, sobre aplicación del principio de igualdad de trato en los regímenes de Seguridad Social; la 86/613/CEE, del Consejo, de 11 de diciembre, relativo a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombre y mujeres que ejerzan una actividad autónoma, incluidas las actividades agrícolas; la 97/80/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo; la 2000/43/CE de 29 de junio de 2000 relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo que obliga a las empresas a invertir la carga de la prueba ante una evidencia de discriminación contra las mujeres; la 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación; la 2002/73/CE del

Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo. También cabe destacar la Declaración conjunta relativa a la prevención de la discriminación racial y la xenofobia y fomento de la igualdad de trato en el lugar de trabajo, en la Cumbre sobre el diálogo social en Florencia del 21 de octubre de 1995.

En el ámbito internacional, son también relevantes las líneas trazadas por los Convenios 94 y 95 de la OIT respecto al derecho a un salario libremente negociado, materia que también abordan la Carta Social del Consejo de Europa, en su artículo 4, y el Pacto Internacional de la ONU, artículo 7, relativo a los derechos económicos, sociales y culturales.

Los avances en esta materia han sido pioneros en algunos países de Europa como es el caso del Reino Unido. En 1965 aparece el Acta sobre igualdad por asuntos raciales que se modifica en los años siguientes (*Race Relations Act*; 1965, 1968, 1976), más tarde aparece el Acta por discriminación por asuntos sexuales (*Sex Discrimination Act*; 1975, 1986), la Guía para Empleadores para evitar el sesgo en la selección, publicada por la Comisión para la Igualdad de Oportunidades del Reino Unido en 1988 (EOC, 1988); el Acta para la protección del Empleo de 1978 (*Employment Protection Act*); para la protección de los discapacitados (*Disabled Persons Employment Act*; 1944, 1947), y la Igualdad en la Retribución (*Equal Pay Act*, 1970). Las que corresponden de manera particular a Irilan-

da del Norte son el Acta sobre Imparcialidad en el Empleo (*Fair Employment Act*; 1976, 1988) y el Acta de Igualdad de oportunidades (*Equal Opportunities Act*, 1976). Aun así, la legislación británica presenta altibajos, ya que “existe legislación contra la discriminación por causa de raza (aunque no en Irlanda del Norte), color, nacionalidad, origen étnico y nacional, género y estado civil; pero no respecto a la orientación sexual, edad, discapacitados, clase social, y religión (sí en Irlanda del Norte)” (Pearn, 1993, pág. 209), y tampoco existe protección ante un trato desfavorable.

Encontramos, pues, una Europa que tiene marcadas diferencias legislativas entre unos Estados y otros, donde el uso de prácticas discriminatorias está contemplado y sancionado de forma diferente. En España carecemos de una legislación clara que oriente al profesional en la toma de decisiones no discriminatorias en los procesos de selección, aunque sí existen preceptos dispersos que se pueden tomar como referencia en el acceso al empleo, pero que no ofrecen una guía o modelo de actuación. Ya sea por vía legislativa o por vía de la investigación, el profesional de la selección tiene que tomar decisiones fundadas y precisas, por lo que recogemos el estado actual de esta problemática.

LA SITUACIÓN EN ESPAÑA DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDAD EN EL EMPLEO

La legislación española en materia de igualdad de oportunidades está muy dispersa, pendiente de un desarrollo normativo más uniforme y claro. Como primer avance destacado podemos señalar el anteproyecto de Ley de Igualdad de Opor-

tunidades para favorecer la igualdad de género. A continuación señalaremos las principales directrices de aplicación de las que se disponen, tanto de origen internacional o comunitario como de carácter nacional.

Los principales asuntos tratados en los preceptos del Derecho Comunitario se pueden resumir en los siguientes: libre circulación y derechos derivados para ejercer un trabajo (Tratado de Adhesión a la CE, capítulo II; Reglamento 1612/68 del Consejo, de 15 de octubre modificado por el Reglamento 2434/92, de 27 de julio); las condiciones de empleo y trabajo, entre otras, retribución, despido y reintegración profesional, formación profesional, derechos sindicales; entrada, permanencia y trabajo en España de los ciudadanos de los Estados miembros de las Comunidades Europeas (según Real Decreto 1099/86, de 26 de mayo), junto con el reglamento de entrada y permanencia en España de nacionales de Estados miembros de las Comunidades Europeas (disposición adicional del Real Decreto 735/95 de 5 de mayo por el que se modifica el real Decreto 766/92, de 26 de junio, en su artículo 69); los derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, que se contemplan en la reciente Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, así como su desarrollo mediante Real Decreto 239/2000, de 18 de febrero, que establece el procedimiento para la regularización de extranjeros, y como hecho clarificador califica las conductas de discriminación dentro de la categoría de muy grave.

Las normativas de ámbito internacional, comunitario y nacional, presentan una tendencia progresiva hacia la implantación de medidas para garantizar estos

derechos. No en vano, los cuatro pilares en los que se sustenta la actual política social de la Unión Europea, residen en facilitar: a) la empleabilidad, desarrollando las capacidades de los desempleados; b) el espíritu emprendedor, en la creación de nuevas empresas y mejora de las existentes; c) la adaptabilidad al mercado y a las nuevas tecnologías, mediante la modernización de las empresas y de la fuerza laboral; d) y la igualdad de oportunidades, centrada en la equiparación entre hombres y mujeres, así como la integración de los discapacitados.

La Unión Europea ha incrementado el énfasis en favorecer la igualdad de derechos y oportunidades para mujeres y hombres, como se puso de manifiesto en los Programas 1982-1985 y 1986- 1990, aunque las medidas que afectan a otros colectivos han sido menos desarrollados. En lo referente al acceso al empleo y las relaciones laborales, la legislación española trata diversos aspectos que muestran la actualidad de sus contenidos, como la igualdad de retribución (recogido en el artículo 28 del Real Decreto legislativo 1/95 del Estatuto de los Trabajadores); igual retribución por igual trabajo e igual retribución por un trabajo de igual valor, igualdad de trato en el lugar de trabajo, y sistemas de clasificación profesional basados en criterios no discriminatorios (recogido en el artículo 22.4 del Real Decreto legislativo 1/95); acceso al empleo, a no ser que se demuestre que el sexo del trabajador es esencial en el trabajo (El Tribunal Constitucional, en sentencias TC 38/86 de 21 de marzo, no admite la discriminación por razón de sexo, y TC 207/87, de 22 de diciembre, respecto al hecho del estado civil en el varón discriminado); formación profesional; promoción (artículo 24.2 de la ley 1/95 respecto a los criterios de ascenso),

condiciones de trabajo, y acciones positivas. También en España se invierte la carga de la prueba (Sentencia del Tribunal Constitucional 23/81, de 10 de julio), siempre que haya indicios para sospechar un comportamiento discriminatorio (sentencias del Tribunal Constitucional 34/84, de 9 de marzo, y 21/92, de 14 de febrero). Otros derechos relacionados inciden en las relaciones laborales, como los derechos respecto a la salud y seguridad en el lugar de trabajo, el trabajo nocturno, permisos de maternidad y exámenes prenatales y prohibición de despido; permiso paternal y permiso por motivos familiares. Las principales referencias legislativas que se pueden tener en cuenta cuando se realizan labores de selección de personal son, entre otras, la Constitución española, artículos, 9.2, 14 y 35.1; en el Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, artículos. 17, 22.4, 24.2, 28, y 68 c); el Convenio 111 de la OIT, ratificado por España el 26 de Octubre de 1967; la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto de Libertad Sindical, artículo 12; la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad, artículo 10.1); y la Ley 39/99 de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, que modifica las materias relacionadas con la maternidad, paternidad y el cuidado de la familia, así como importantes preceptos legales, entre otros, el Real Decreto Legislativo 1/95 del Estatuto de los Trabajadores, la Ley 31/95 de 8 de noviembre de Prevención de riesgos laborales, el Real Decreto legislativo 1/94 de 20 de junio por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social, así como las leyes que regulan la actividad en la Función Pública y las Fuerzas Armadas, la Ley 4/2003 de extranjería, y la Ley

51/2003 de igualdad de trato, no-discriminación y accesibilidad universal para personas con discapacidad.

El derecho a la no discriminación está contemplado en la Constitución Española, en concreto en el Título I sobre los derechos y deberes fundamentales encomienda a los poderes públicos en su artículo 9.2 que garantice la libertad e igualdad del individuo, así como remover los obstáculos para la participación en la vida política, económica, social y cultural. El artículo 14 establece explícitamente que “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”, y en el artículo 35.1 de la Constitución, se hace mención expresa de no discriminación en ningún caso por razón de sexo, por el deber y derecho de trabajar, de la libre elección de profesión u oficio, del derecho a la promoción en el trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las familiares.

Otro importante documento legal es la Ley Básica de Empleo 51/1980, de 8 de octubre, que tiene como finalidad el equilibrio entre la oferta y demanda de empleo, el fomento del empleo, y dentro de la política de colocación, en su Título III, capítulo primero, artículo 38.2 estipula que “serán principios básicos de la política de colocación la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo, sin que pueda establecerse cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, sexo, religión, opinión política, afiliación social, ascendencia nacional u origen social”, que resulta algo más concreta en cuanto que las “circunstancias personales o sociales” que aparecían en la Carta

Magna, son ahora “opinión política, afiliación social, ascendencia nacional u origen social”.

El Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y sus Reglamentos de desarrollo, en su sección segunda (Derechos y deberes laborales básicos), artículo 4.2. c) en consonancia con el artículo 14 de la Constitución y La Ley Básica de Empleo, añade el derecho “a no ser discriminados para el empleo por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato (que con más detalle contempla la Ley Orgánica de Libertad Sindical y exceptúa a ciertos colectivos), así como por razón de lengua, dentro del Estado español; y tampoco por disminuciones físicas, psíquicas o sensoriales, si son aptos para trabajar (la Ley 13/82, de 7 de abril, de Integración Social del Minusválido normativa de desarrollo) que actualmente se desarrolla en la Ley 51/2003 de 2 de diciembre de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal para personas con discapacidad, especialmente en el capítulo II.

Respecto al acceso al puesto de trabajo, el artículo 16.2 del Real Decreto Legislativo 1/95 recoge que las agencias privadas de colocación “deberán garantizar, en su ámbito de actuación, el principio de igualdad en el acceso al empleo, no pudiendo establecer discriminación alguna...”; y el artículo 17 de no discriminación en las relaciones laborales, señala que se entienden nulos los preceptos, cláusulas o pactos con discriminaciones, directas e indirectas, tanto favorables como adversas en el empleo por las razones anteriormente

expuestas, y que serán igualmente nulas las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación, aunque matiza respecto a la adhesión a los sindicatos y sus acuerdos, y a los vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa; en los artículos. Asimismo, en los artículos 22.4, 24.2 y 28 se frena la discriminación en materia de definición de categorías y grupos profesionales, ascensos y remuneración, respectivamente; y en el artículo 68 c) incide en la no discriminación en la promoción económica o profesional por ostentar cargos de representación de los trabajadores. La Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/1985, de 2 de agosto, en su artículo 12, rechaza la discriminación en el empleo o en las condiciones de trabajo por razón de la adhesión o no a un sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio, en general, de actividades sindicales (Sentencias del Tribunal Constitucional STC 73/1998, y STC 185/2003).

El Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, contempla dentro de las Infracciones muy graves artículo 8.12 “las decisiones unilaterales del empresario que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa, o lengua dentro del Estado español, así como las decisiones

del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación”; y en el 16.22, establecer condiciones, mediante la publicidad, difusión o por cualquier otro medio, que constituyan discriminaciones favorables o adversas para el acceso al empleo por motivos de sexo, origen, incluido el racial o étnico, edad, estado civil, discapacidad, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social y lengua (redactado según Ley 62/2003, de 30 de diciembre). Asimismo, el artículo 314 del Código Penal considera como delitos contra los trabajadores los que produzcan una grave discriminación en el empleo, público o privado, contra alguna persona y no restablezcan la situación de igualdad ante la ley tras requerimiento o sanción administrativa, reparando los daños económicos que se hayan derivado, serán castigados con pena de prisión de seis meses a dos años o multa de seis a doce meses.

La creciente y progresiva incorporación de la mujer a la vida laboral es un importante reto social, pues permite observar las diferencias en cuanto a salarios y representación en puestos directivos. Respecto a la discriminación por razón de género, se ha publicado la Ley 16/83 de 24 de octubre de creación del Instituto de la Mujer, cuyo Consejo Rector elaboró en 1987 un plan de acción para la igualdad de oportunidades para ser llevado a cabo por los distintos ministerios y que parcialmente se han ido cumpliendo (como el acceso a las Fuerzas Armadas, los permisos de maternidad compartidos según la Ley 4/95, de 23 de marzo, de regulación del

permiso paternal y por maternidad, o la igualdad de exigencia para varones y mujeres para desempeñar puestos de trabajo con requerimientos de fuerza y condición física, en la sentencia del Tribunal Constitucional 229/ 92 de 14 de diciembre). La Orden Ministerial 25 de enero de 1996, que regula la concesión de subvenciones del Ministerio de Asuntos Sociales, recoge la tramitación de denuncias por discriminación, información y asesoramiento en materias de empleo, inserción laboral y formación y la concesión a empresas o entidades del logotipo de Igualdad de Oportunidades; y la Orden Ministerial de 27 de mayo de 1997 por la que se establecen las bases reguladoras y se convocan ayudas destinadas a la edición de publicaciones relacionadas con la mujer, y oferta de ayudas a proyectos de investigación sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Como garante del cumplimiento de la normativa, la Decisión 82/43 CEE creó el Comité Consultivo para la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres para dar asistencia y asesoramiento y garantizar el cumplimiento efectivo de las medidas que se tomen. Considerando esta situación, así como la obligación impuesta por la Unión Europea de trasponer a las legislaciones nacionales la Directiva 2000/78/CE de igualdad de trato entre hombres y mujeres, se ha aprobado el 3 de marzo de 2006, el Anteproyecto de Ley Orgánica de Igualdad entre mujeres y hombres, con el objetivo de hacer efectivo el principio de igualdad de trato y la eliminación de toda discriminación contra la mujer en cualquier ámbito de la vida o actuación pública o privada, para lo cual contempla un conjunto de medidas transversales en todos los órdenes de la vida política, jurídica y social. De esta transposición derivan directamente la definición de discrimi-

minación directa e indirecta y de acoso sexual y acoso por razón de sexo, la protección de la maternidad, la posibilidad de poner en práctica acciones positivas y las especialidades de la protección jurisdiccional del derecho a la igualdad, incluidas las que facilitan la prueba de la discriminación, así como qué prácticas suponen infracciones graves y muy graves.

Entre las novedades que se podrán encontrar en la futura Ley Orgánica de Igualdad entre mujeres y hombres caben destacar, a grandes rasgos, las siguientes medidas: La obligación impuesta a las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores de incluir Planes de Igualdad en la negociación de los próximos convenios colectivos y, en el caso de las pequeñas empresas, la obligación de incluir en los convenios medidas destinadas a promover la igualdad real. La creación del permiso de paternidad de ocho días tanto para padres biológicos como adoptivos a disfrutar en cualquier momento durante la baja maternal. Se modifica en los siguientes términos el permiso de maternidad y lactancia: Se establece un subsidio para las mujeres que no tengan el período de carencia exigido para acceder a la prestación por maternidad, dado que este requisito no se elimina; en los casos en los que el puesto de trabajo implique un riesgo para el embarazo y la lactancia, la mujer podrá solicitar la suspensión del contrato y acceder a una prestación sin exigirle ese período de carencia; se amplía en dos semanas el permiso maternal en caso de parto múltiple o nacimiento de un hijo con discapacidad; se reconoce el derecho a acumular el período de lactancia, derecho que podrán ejercitar tanto el padre como la madre; se amplía el derecho a solicitar una excedencia hasta que el hijo cumpla los ocho años (actualmente, hasta

los seis) y los dos primeros años se considerarán cotizados (hasta ahora era sólo el primero). Al mismo tiempo, se reduce a cuatro meses la duración mínima de la excedencia voluntaria y se amplía de uno a dos años la excedencia para cuidar a un familiar; la reducción de jornada (que implica reducción proporcional del salario) no afectará a la base reguladora de la prestación por desempleo ni a las indemnizaciones por despido; se reconoce el derecho a conciliar la vida laboral y familiar y a adaptar para ello las jornadas de trabajo.

Conectando con otra novedad, el Anteproyecto del Estatuto Básico del Empleado Público, recoge la necesaria relación de las pruebas con la adecuación al puesto de trabajo comprobando los conocimientos, habilidades y destrezas, lenguas extranjeras y pruebas físicas, así como la posibilidad de aplicar pruebas prácticas, superación de cursos, exposición del *curriculum vitae*, pruebas psicotécnicas y entrevistas de selección como medio de garantizar la objetividad en el proceso de selección.

En cuanto a la incorporación de personas con minusvalías, el artículo 38.1 de la Ley 13/82, de 7 de abril de Integración Social de Minusválidos dispone que “las empresas con más de 50 trabajadores deben emplear a un 2% mínimo de trabajadores minusválidos”, si bien su cumplimiento es, cuando menos, dispar e irregular. Asimismo, existen modalidades de contratos para favorecer su contratación, recogidas en el Real Decreto 1451/83 de 11 de mayo, que regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos y en las normas de desarrollo, como la Orden Ministerial de 31 de marzo de 1998 que determinan el tipo de ayudas y su cuantía.

Para mayor precisión, señalamos que existen diferencias entre los términos deficiencia, discapacidad y minusvalía. Según el INSERSO (1994, págs. 54-56), deficiencia es “toda pérdida o anomalía de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica”; discapacidad “toda restricción o ausencia (debida a una deficiencia) de la capacidad para realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considere normal para un ser humano”; minusvalía “situación de desventaja para un individuo determinado, consecuencia de una deficiencia o de una discapacidad, que limita o impide el desempeño de un rol que es normal en su caso (en función de su edad, sexo, y otros factores culturales)”.

Es destacable que la jurisprudencia haya dictaminado la no constitucionalidad de establecer un límite de edad que incapacite para el ejercicio laboral, si bien la edad laboral comienza, aunque tutelada, a los dieciséis años y finaliza en torno a los sesenta y cinco, aunque varía según el sector económico y las políticas de empleo.

Otras medidas, estas sin carácter de imperativo legal sino de recomendación ética, se recogen en el Código Deontológico elaborado por el Colegio Oficial de Psicólogos, aprobado el 22 de mayo de 1987 y ratificado el 27 de marzo de 1993, donde en sus principios generales, el artículo 10º señala que “En la prestación de sus servicios, el/la Psicólogo/a no hará ninguna discriminación de personas por razón de nacimiento, edad, raza, sexo, credo, ideología, nacionalidad, clase social, o cualquier otra diferencia”, y el 15º “La prestación de servicios en una institución no exime de la consideración, respeto y atención a las personas que pueda entrara en conflicto con la institución misma...”

La jurisprudencia española se ha pronunciado en escasas pero destacables ocasiones sobre la discriminación en el trabajo, creando bases para interpretar algunas situaciones particulares del ámbito de la selección de personal y del acceso al empleo y las relaciones de trabajo. Así, tenemos las Sentencia del Tribunal Constitucional STC 145/1991, STC 41/1999 y STC 87/2004, las Sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña 12/1997, 91/1999, 202/2000 y 831/2000, de las Sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Madrid 220/1998 y 830/2004, la Sentencia del Tribunal de Justicia de Castilla y León, Burgos, 325/2000, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia 305/2001 del País Vasco, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia 1085/2002 Sevilla, Andalucía, la Sentencia del Tribunal de Justicia de Baleares 724/2005, y la Sentencia 1161/05 del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria.

Las agencias de colocación, servicios integrados para el empleo y las empresas de trabajo temporal como agentes para la selección de personal

Destacamos dos figuras recogidas en los siguientes documentos legales: el Real Decreto 735/95, de 5 de mayo, por el que se regulan las agencias de colocación sin fines lucrativos, y los servicios integrados para el empleo; y la Ley 14/94, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal y el Real Decreto 4/95, de 23 de marzo que la desarrolla, así como la modificación introducida por la Ley 29/99, de 16 de julio a la Ley 14/94.

Las agencias privadas de colocación, intervienen como mediadores en el mer-

cado de trabajo caracterizándose por ser un instrumento de política activa en el empleo, sin ánimo de lucro en su gestión, y persigue la eficacia en el acceso al trabajo mediante acciones de ayuda a la colocación a empleadores y trabajadores garantizando el principio de igualdad de acceso al empleo. Están muy relacionadas con los Servicios Integrados para el Empleo, SIPES, creados por el Instituto Nacional de Empleo (INEM), que realizan acciones de apoyo, análisis del mercado de trabajo y procesos de incremento de la capacidad de ocupación de los demandantes de empleo, como calificación profesional, búsqueda activa de empleo, etc.

No existe legislación concreta que regule la actuación específica de las consultoras en selección de personal por realizar esta actividad económica, ni la actuación de los profesionales autónomos o dentro de los servicios de las empresas u organizaciones, si bien parece que deberían cumplir las disposiciones legislativas en materia de igualdad de oportunidades según se desprende de lo anteriormente expuesto, eso sí, con fines lucrativos. Su principal función es la de asesorar en la decisión de para seleccionar a la persona más apropiada al puesto. También les es aplicable el Convenio 181 OIT, de 19 de junio de 1997, sobre las Agencias de Empleo Privadas, ratificado por España el 19 de mayo de 1999 cuya entrada en vigor será el 15 de junio del 2000, que respetando Convenios anteriores en materia de empleo. En su artículo 1. establece que "se entiende por agencia de empleo privada, a toda persona física o jurídica, independiente de las autoridades públicas, que presta uno o más de los servicios siguientes en el mercado de trabajo: vinculación de ofertas y demandas, servicios de puesta

a disposición y otros relacionados con la búsqueda de empleo”, y en su artículo 5 menciona expresamente el trato sin discriminación; así como la protección de datos personales (artículo 6) y encomienda a la autoridad competente la creación de mecanismos para examinar las quejas, abusos y presuntos fraudes (artículo 10). También cabe resaltar que en cuanto a las obligaciones de las empresas de selección, el Decreto legislativo 54/2000 de abril, sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, estipula como infracción grave en el artículo 27.3 “No informar las empresas de selección de sus tareas al Instituto Nacional de Empleo”, en caso de que le sea requerida información; y también, en virtud del artículo 42.6 de obligaciones de empresas y trabajadores perteneciente a la Ley Básica de Empleo, “Todos los Organismos y Entidades de carácter público y privado están obligados a facilitar a los servicios de empleo cuantos datos les sean solicitados en relación con el cumplimiento de los fines expresados en el presente artículo”.

Las empresas de trabajo temporal (ETTs), realizan la selección y también la contratación laboral de las personas que ponen a disposición de la empresa usuaria, para que ésta aplique su poder de dirección y organización del trabajo, lo que las sitúa muy cerca de la figura empresarial de la contrata, siendo su principal diferencia, que las ETT no tienen restricciones de su actividad por el impuesto de actividades económicas (IAE), sino por las que la propia legislación les ha señalado para proteger y evitar riesgos (por ejemplo, en trabajos peligrosos como la minería, o que afecten a la seguridad nacional, como la policía, etc.). La Ley 14/94 modifica el antiguo artículo 43 de la Ley 8/80 de 10 de marzo (derogado por el Real Decreto

Legislativo 18/1993 de 3.12) que regula el Estatuto de los trabajadores donde se prohibía la cesión de trabajadores (prohibición que no existía en los países del entorno económico y social centroeuropeo a raíz de la ratificación del Convenio 96 de la OIT), y regula estas empresas por entender que con los debidos controles, puede favorecer a empleadores y empleados. Debido a la redacción de éste artículo, las ETTs nacieron en España bajo la sospecha tanto de empleadores y usuarios de las mismas (empleadores y trabajadores), aunque las últimas reformas introducidas por la Ley 29/99 que establece que el salario de los trabajadores en misión sea, al menos, igual al de los trabajadores de la empresa usuaria, y la inversión del uno por ciento de la masa salarial en formación y la contratación de doce trabajadores con contrato indefinido cada mil o fracción contratados durante el año anterior, entre otras, son medidas que mejoran su imagen. Al margen de todo esto, estas empresas han contribuido al impulso y flexibilización del mercado de trabajo, y en ocasiones han colaborado, quizá por la vigilancia a que están sometidas, al afloramiento del trabajo “sumergido”, frecuente en algunos sectores, aunque a costa de la precariedad en las condiciones de contratación.

La legislación también contempla diversas medidas para favorecer el empleo, como el fomento de la contratación indefinida, o el de colectivos con especiales dificultades, como discapacitados, desempleados de larga duración, jóvenes, y mujeres. Además, se complementa con programas de apoyo impulsados por el Fondo Social Europeo, como las iniciativas comunitarias NOW, HORIZON y YOUTHSTART. A continuación desarrollamos estos puntos.

Medidas para favorecer la igualdad de oportunidades en el empleo

Han sido diversas las medidas que se han tomado para corregir las desviaciones entre la oferta y la demanda en el mercado de trabajo, y procurar el equilibrio de poder, desde protecciones legales a programas que impulsan la inserción, las polémicas acciones afirmativas (acciones concretas, creadas por la Orden Ejecutiva 11246 en los Estados Unidos), y las acciones positivas, que se llevan a cabo para evitar la discriminación y fomentar la igualdad. Estas acciones han adquirido diversas formas en el caso de igualdad de hombres y mujeres: la primera, eliminando las causas subyacentes de las diferencias en las posibilidades de empleo actuando sobre todo en la formación y orientación; la segunda, mediante la distribución de responsabilidades familiares y laborales; y la tercera, más conflictiva, por un trato preferente hacia un colectivo (que en materia de discriminación por sexo, se ampara en el artículo 119 del Tratado CEE, actualmente redactado en el artículo 141 del Tratado de Ámsterdam de 2/10/97, y en sentencia del Tribunal Constitucional 28/92 de 9 de marzo). Conflictiva porque el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas rechazó la discriminación positiva en 1995 (Sentencia de 17 de octubre de 1995, Asunto Kalanke C-450/93), afirmando que deben ir dirigidas a eliminar obstáculos. El argumento que esgrime es que si existe igualdad en la cualificación profesional y se da una prioridad automáticamente a una parte por razón de sexo, es discriminación sexual, rechazando los sistemas de cuotas (cfr. de Wolff y van den Bosch, 1998). En este mismo sentido, el Acta de Discriminación por Sexo del Reino Unido de 1986, en su sección 48, señala que no es legal corregir

el desequilibrio entre hombres y mujeres implantando un sistema de cuotas, y también en la sección 37 y 38 del Acta de Relaciones Raciales de 1976, se establece que una acción positiva no implica seleccionar a un determinado número de personas de cierta minoría étnica sin tener en cuenta los méritos o cualificaciones para ello. La discriminación positiva, que intenta compensar un desequilibrio social mediante la aplicación de medidas que perjudican a la parte históricamente favorecida (sea cual sea), no deja de ser técnicamente una discriminación. La calificación de *positiva* es una evaluación forzada *a posteriori*, ya que se emite teniendo en cuenta a qué colectivo favorece. No obstante el Tribunal Constitucional español justifica la adopción de medidas de acción positiva, argumentando que no toda medida de este tipo vulnera el artículo 14 de la Constitución, en concreto por razón de sexo (Sentencia 128/1987), y también la jurisprudencia señala que este tipo de acciones deja de tener sentido cuando la igualdad social sea un hecho. Sería deseable que la igualdad de oportunidades se alcanzase sin tener que recurrir a acciones positivas en cualquier campo de aplicación, aunque para ello, seguramente, la tasa de desempleo deba ser muy escasa. Por este motivo, tal y como ha expresado la STC 128/1987 y STC 216/1991, “no puede reputarse discriminatoria y constitucionalmente prohibida la acción de favorecimiento, siquiera temporal, que los poderes públicos emprenden en beneficio de determinados colectivos, históricamente desprotegidos y marginados, a fin de que, mediante un trato especial más favorable, vean suavizada y compensada su situación de desigualdad sustancial”. En tal sentido, la sentencia del Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea TJCE 1989/75, de 25 de octubre, interpretó la aludida posibili-

dad, haciendo constar que la misma “tiene como finalidad precisa y limitada la de autorizar las medidas que, aunque sean discriminatorias en apariencia, están destinadas efectivamente a eliminar o a reducir las desigualdades de hecho que pudieran existir en la realidad de la vida social”. Cabe mencionar igualmente que ya el Consejo adoptó la Recomendación 84/635/CEE, de 13 de diciembre (LCEur 1984/725), en relación con la promoción de acciones positivas a favor de la mujer. Por lo tanto, la prohibición de discriminación por razón de sexo admite la existencia de medidas singulares en favor de la mujer, que traten de corregir una situación desigual de partida, como son las medidas de acción positivas o similares, pero, al mismo tiempo, exige la eliminación, en principio, de las normas protectoras del trabajo femenino, y que pueden suponer en sí mismas un obstáculo para el acceso real de la mujer al empleo en igualdad de condiciones de trabajo con los varones. Aunque por el momento sea necesario que “la ley introduzca cambios legislativos en el ámbito laboral para que los trabajadores puedan participar de la vida familiar, dando un nuevo paso en el camino de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (...). Es indudable que únicamente cuando este camino haya finalizado definitivamente y, sin perjuicio de las reformas legislativas que puedan aprobarse, la realidad social responda a una auténtica paridad entre uno y otro conjunto de la población, haciendo así posible la igualdad de hombres y mujeres en sus oportunidades de acceso y mantenimiento del empleo, carecerá de sentido cualquier medida de acción positiva en favor del sexo femenino”. (Sentencia Tribunal Superior de Justicia 830/2004, Madrid, 30 de septiembre). También cabe destacar que según la sen-

tencia del TJCE 236/1997, de 11 de noviembre, (caso “Marschall”), no se opone a una norma nacional que, “en caso de que candidatos de ambos sexos presenten igual capacitación, desde el punto de vista de su aptitud, competencia y prestaciones profesionales, obliga a conceder preferencia en la promoción a las candidatas femeninas en aquellos sectores de actividad que, en el nivel del puesto de que se trate, tengan un menor número de mujeres que de hombres, salvo que concurran en la persona de un candidato masculino motivos que inclinen la balanza a su favor, siempre que dicha norma garantice, en cada caso particular, a los candidatos masculinos con igual capacitación que las candidatas femeninas, que las candidaturas serán objeto de una apreciación objetiva que tenga en cuenta todos los criterios relativos a la persona de los candidatos de ambos sexos e ignore la preferencia concedida a las candidatas femeninas cuando uno o varios criterios hagan que la balanza se incline a favor del candidato masculino, y que tales criterios no sean discriminatorios en perjuicio de las candidatas femeninas”. En esta sentencia se observa la diversidad de opiniones respecto a medidas de discriminación positiva en los diferentes Estados europeos.

Llegados a este punto, cabe preguntarse ¿hasta qué nivel puede llegar el grado de diferencias que podemos admitir entre dos candidatos?, ¿hasta que punto pueden llegar las medidas de discriminación positiva? La sentencia del TJCE 166/2000, de 6 de julio (caso “Abrahamsson y Anderson”), recoge algunos aspectos relevantes, ya que profundiza sobre cómo hacer la discriminación positiva y hasta dónde: “Para llevar a cabo una correcta apreciación, es legítimo tener en cuenta determi-

nados criterios positivos y negativos que, aunque estén formulados en términos neutros en cuanto al sexo, y que, por tanto, pueden beneficiar también a los hombres, favorecen en general a las mujeres. De este modo puede decidirse que la antigüedad, la edad y la fecha del último ascenso sólo podrán tomarse en consideración si son relevantes las cualificaciones y la capacitación profesional de los candidatos y candidatas. Puede también decirse que no se tendrán en cuenta ni la situación familiar ni los ingresos del cónyuge, y que el trabajo a tiempo parcial, los permisos o el aplazamiento de la terminación de los estudios motivado por el cuidado de hijos o de familiares necesitados de cuidados no tendrán ningún efecto negativo... La aplicación de estos criterios... debe efectuarse de manera transparente y debe poder ser controlada con el fin de excluir cualquier apreciación arbitraria acerca de la capacitación de los candidatos”. Lo que nos lleva a pensar que si por la causa o motivo que sea, el hombre al que tratamos de excluir se encuentra en la misma o similar situación de infrarrepresentación, no podríamos, en ningún caso, excluirle del proceso.

Asimismo, el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, en la STJCE 270/2004, de 30 septiembre (caso “Briheche”), al determinar el alcance de cualquier excepción a un derecho fundamental, como, en este caso, el de igualdad de trato entre hombres y mujeres expresa que “es necesario respetar el principio de proporcionalidad que exige que las excepciones no sobrepasen los límites de lo adecuado y necesario para conseguir el objetivo propuesto y exige conciliar, en la medida de lo posible, el principio de igualdad de trato con las exigencias del objetivo perseguido de este modo”.

La Comisión Europea ha propuesto un programa comunitario 2001-2006 para incrementar la sensibilidad hacia la discriminación, así como el poder de actuación de agentes específicos (autoridades, organismos independientes, interlocutores sociales y organizaciones no gubernamentales), y promover y difundir valores y prácticas que subyacen en la lucha contra la discriminación. Con este fin, las acciones se encaminan a analizar los factores ligados a la discriminación, la cooperación transnacional y la promoción de redes europeas entre organizaciones no gubernamentales, y la sensibilización mediante comunicaciones, publicaciones y campañas de propaganda.

Las repercusiones más inmediatas que en la selección de personal puede tener la previsible aprobación del Anteproyecto de Ley Orgánica de Igualdad entre mujeres y hombres y la consecuente exigencia de su cumplimiento, se pueden resumir en las siguientes: posibilidad de que la negociación colectiva establezca medidas de acción positiva que favorezcan el acceso al empleo de las mujeres y la eliminación de situaciones de discriminación en sus condiciones de trabajo; reconocimiento del derecho a la conciliación de la vida personal y laboral y el fomento de una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de las obligaciones familiares; el principio de representación equilibrada entre mujeres y hombres en los nombramientos y designaciones de los poderes públicos; la reforma de la Ley Orgánica de Régimen Electoral General para garantizar una composición equilibrada de ambos sexos en las listas electorales; igualdad de acceso al empleo público, con medidas como convocatorias de acceso que no contengan requisitos que sean perjudiciales para las mujeres o para

un colectivo predominantemente femenino, cómputo de permisos, excedencias, reducciones de jornada y demás beneficios a efectos de valoración del tiempo de servicios y otros méritos en la provisión de puestos de trabajo.

Por último, el Anteproyecto de la Ley de Igualdad establece algunas medidas para tutelar el cumplimiento del principio de igualdad, entre las que destacamos: declaración de nulidad de las actuaciones que conlleven algún tipo de conducta discriminatoria, obligación de indemnizar a la mujer discriminada en proporción a los daños sufridos e imposición, en su caso, de sanciones disuasorias, la posibilidad de establecer acciones positivas, de carácter temporal, para corregir situaciones de discriminación, la inversión de la carga de la prueba ante alegación de conductas discriminatorias.

EL FUTURO: ¿LA DIVERSIDAD?

Como señala Hon (2003), la diversidad se parece a un cajón de sastre donde encontramos cuestiones que están relacionadas con las diferentes formas de discriminación (raza, género, etc.), el multiculturalismo, los aspectos legales y la responsabilidad social de las empresas. Por su parte, Levine (1991) hablaba de cuatro componentes claros de la diversidad. El primero se refiere al creciente número de grupos con escasa representación social; el segundo, es el apoyo dado a las personas pertenecientes a estos grupos mediante una formación compensatoria; el tercero que menciona trata de la integración de los nuevos miembros en la cultura organizativa, y el cuarto hace hincapié en alcanzar una sociedad multicultural. Desde un punto de vista práctico, la Sociedad para

la Dirección de los Recursos Humanos (SHRM, 1993) define diversidad como una cultura organizativa y unos sistemas que tienen como objetivo asegurar que todas las personas tengan la misma oportunidad de contribuir a los objetivos de la empresa.

La relación entre la diversidad, la IOE, las Acciones afirmativas (AA) y la legislación parece clara, pero como indican Egan y Benedick (2001) difieren en el origen, las intenciones y actividades. La IOE y las AA están asociadas a las responsabilidades sociales y morales e intentan resolver unas situaciones discriminatorias y se fundamentan en una legislación que intenta incrementar la representación de los grupos discriminados. La dirección de los recursos humanos, donde tienen un papel principal la función de reclutamiento y selección de personal, centrada en la diversidad trata de formar una cultura organizativa que sea atractiva para empleados diferentes, adaptada a la sociedad plural, y mejorar la calidad de vida de los trabajadores.

DISCRIMINACIÓN Y SELECCIÓN DE PERSONAL: LA CUESTIÓN DEL CRITERIO

Como se ha mostrado anteriormente, el entorno jurídico de la selección de personal adolece de la precisión suficiente y necesaria. La investigación en Psicología del Trabajo, la Industria y las Organizaciones, la legislación internacional, así como las recomendaciones y principios que se han elaborado por parte de las organizaciones profesionales son referencias obligadas para que el legislador elabore preceptos que regulen el proceso de selección de personal más adecuadamente,

alejándose de la ambigüedad. Tal es el caso de la Ley Orgánica 4/2000, que considera como discriminación indirecta en el artículo 21 “todo tratamiento derivado de la adopción de criterios que perjudiquen injustificadamente a los trabajadores extranjeros o por pertenecer a una determinada raza, religión etnia o nacionalidad, siempre que se refieran a requisitos no esenciales para el desarrollo de la actividad laboral”. Las cuestiones que pueden derivarse podrían ser ¿cuáles son requisitos esenciales para desarrollar la actividad laboral y cuáles no?, ¿qué cantidad de cada uno de esos requisitos constituirá una medida adecuada? También la Ley Orgánica 19/99, de 13 de diciembre de protección de datos de carácter personal, en su artículo 4 estipula que “sólo se podrán recoger para ser tratados y someter a tratamiento cuando sean adecuados, pertinentes y no excesivos en relación con el ámbito y las finalidades determinadas, explícitas y legítimas para las que se hayan obtenido”, ¿qué tipo de datos cumplirán esos requisitos en una evaluación psicológica?, entonces, ¿con qué tipo de pruebas?, ¿cómo afectará a la entrevista de selección?

Considerando lo anterior, nos adentramos en el proceso de selección y en la cuestión del criterio como uno de los aspectos cruciales. Cuando nos referimos al criterio, hablamos de la variable dependiente, esto es, lo que queremos predecir. Por regla general el criterio es el desempeño en el puesto de trabajo, cuestión que la investigación ha mostrado que es un concepto amplio con diversos componentes y desarrollos, cuestión que hemos tratado en otro lugar (García-Izquierdo, y García-Izquierdo, 2006). La elaboración del criterio para la selección de un candidato a un puesto de trabajo no se debe basar en este-

reotipos o prejuicios respecto a ciertos colectivos sociales, étnicos o raciales, pues es una información que no permite conocer la valía de un sujeto individualmente considerado. Ciertos grupos de personas pueden obtener puntuaciones más altas o más bajas en ciertas características, sin que ello implique necesariamente que los individuos tengan que obtener puntuaciones consonantes con ese promedio, ni que el instrumento de medición esté sesgado. Por tanto, lo que se pretende es que se examine la valía de los sujetos con el debido detalle, como seres individuales y únicos, y no como miembro del grupo demográfico al que pertenece. Es decir, se trata de medir y evaluar la valía del candidato independientemente de que se le pueda asignar a categorías propias de ciertos grupos que puedan discriminarle, como la raza, la religión, el sexo, etc. Es tarea de la medición psicológica en el ámbito laboral asegurar la precisión en evaluar la adecuación de las personas en el trabajo, y no de contribuir en el fomento de diferencias sociales con potencialidad discriminatoria. El principio que subyace a este planteamiento descansa en buena medida en la meritocracia, principio plasmado claramente en la Constitución Española de 1978 que fue votada democráticamente. La promulgación de los Derechos Humanos a mediados del siglo XX en favor de la igualdad dio lugar a que los tests, tan frecuentemente aplicados en los procesos de selección, fueran percibidos como generadores de discriminación, aunque posteriormente se demostrase que en la mayoría de las ocasiones no fuera así.

La igualdad de oportunidades aplicada al ámbito laboral no quiere decir que todos los seres humanos seamos iguales, sino que los criterios para acceder al mercado de trabajo no deben estar basados en este-

reotipos o prejuicios respecto a ciertos colectivos sociales, étnicos o raciales. Las pruebas psicológicas han contado en épocas pasadas con numerosos detractores y aún hoy siguen en el punto de mira de diversos colectivos, sobre todo de los defensores de posturas ambientalistas, aunque los diseñadores de pruebas y la investigación avalen, en muchas ocasiones, su pertinencia y adecuación. Wigdor y Garner (1982, pág. 205) señalan que los tests han sido vistos como generadores de vencedores y vencidos porque son la parte visible del proceso para encontrar un empleo, y “lo que no ha sido tan rápidamente apreciado, quizás, es que es inevitable tomar una decisión: apoyándonos en tests o mediante cualquier otro mecanismo, la selección tiene lugar”. La validación representa una buena vía para el control y la mejora de cualquier tipo de prueba, ya que es un procedimiento que puede conducir a mostrar múltiple y fundamentadas evidencias. Además, la capacidad predictiva de las pruebas se ha constatado de forma clara debido a que los resultados de la investigación durante los años noventa confirman su potencial tanto de las que miden aptitudes, conocimientos o inteligencia, como las de factores orécnicos que hasta ahora eran muy cuestionados. Esto ha sido desvelado en diversos estudios de metanálisis (por ejemplo, Barrick y Mount 1991; Ree y Earles ,1994; Ree y Carretta, 1998; Salgado, 1997, 1998, 2003 a, 2003 b); Tett, Jackson y Rothstein, 1991; Hough, 1998). Los resultados obtenidos con esta técnica llevaron a Schmidt y Hunter (1998) a asegurar que el tamaño de las correlaciones y los índices de validez encontrados en la investigación han sido con frecuencia infravalorados, tanto en pruebas cognitivas y de habilidades, como en pruebas de datos biográficos y de personalidad, y que la utilidad de tales aplica-

ciones es muy considerable. El metanálisis, es actualmente una de las técnicas psicométricas con mayor capacidad para recopilar, analizar y resumir, la información proveniente de estudios diversos sobre una misma materia, de forma que el resultado final puede considerarse fuertemente fundamentado y consolidado e interpretarse como el aseguramiento de la relación entre los predictores y los criterios utilizados.

Según la RAE (1992, pág. 760), discriminar se corresponde con “separar, distinguir, diferenciar una cosa de otra”, y en su acepción segunda “dar trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, etc.” Desde el punto de vista de la psicología, podemos diferenciar entre discriminación inconsciente y discriminación consciente. La discriminación inconsciente, no intencionada, aparece por los sesgos en la aplicación de pruebas de selección que pueden surgir debido al error muestral, al error de medida, la distorsión en la validez de constructo, la presencia de variables moduladoras, errores en la evaluación y otros factores espurios. En la discriminación consciente, realizada a sabiendas, intervienen los estereotipos y prejuicios de los decisores, y como es fácil probar, ni los estereotipos ni los prejuicios se producen con pruebas cognitivas, mientras que en las entrevistas convencionales son más susceptibles de producirse. Como solución a esto, las entrevistas deben ser realizadas por profesionales entrenados y capacitados, y combinar la entrevista semiestructurada con la entrevista no estructurada (Salgado y Moscoso, 1995; Salgado, Moscoso y Lado, 2003). A estos dos tipos de discriminación, se añade la discriminación sistemática, que es la que se produce cuando

alguien pretende excluir a miembros de un grupo protegido en la contratación o la promoción. Desde la perspectiva jurídica, el término hace referencia al trato de inferioridad dado a una persona o grupo de personas por motivos raciales o étnicos, religiosos, políticos, de género, de filiación, ideológicos, edad, minusvalía u orientación sexual, entre otros (Directiva 2000/78/CE de 29 de julio, y Directiva 2000/78/CE, de 27 de noviembre). Podemos distinguir la discriminación indirecta y directa. La discriminación indirecta (Sentencia 145/91) es el perjuicio desproporcionado que se encubre bajo un trato en apariencia equitativo o neutro y sin justificación objetiva; la discriminación directa es la que da lugar a un perjuicio derivado de un trato no ecuánime. Las modernas Constituciones prohíben la discriminación a partir de la proclamación de la igualdad de los ciudadanos ante la ley que se recoge de manera expresa en la ya citada Declaración Universal de los Derechos del Humanos de 1948.

La discriminación puede ocurrir en cualquiera de las diferentes fases del proceso de selección de personal, las cuales podemos resumir, siguiendo a Blasco (1996), en detección de la necesidad de cubrir un puesto de trabajo, análisis del mismo, reclutamiento, evaluación de candidatos y toma de decisiones. En estas fases la discriminación puede ser consciente o inconsciente, y puede ser reconocida en algunos casos con facilidad, por ejemplo, si en la fase de reclutamiento se inserta un anuncio en un medio de comunicación y se manifiesta explícitamente el motivo discriminatorio, por ejemplo, la edad o el género de los posibles candidatos o el estado civil (v.g.: “se necesita formadora”, “preferentemente varón”, “matrimonio estable”, etc.).

Especialmente comprometida es la que incide en la fase de evaluación porque la discriminación puede estar oculta y sólo ser descubierta mediante métodos estadísticos adecuados. Por su importancia nos detendremos en este aspecto. La evaluación psicométrica de los candidatos respecto a la predicción diferencial ha sido uno de los hechos más criticados y puestos en entredicho. El sesgo se refiere a que un test predice de manera diferente entre diversos grupos de la población: “un test está sesgado frente a los miembros de un subgrupo de una población, en la predicción del criterio para el que fue creado ese test, si se dan consistentemente errores de predicción diferentes de cero, en otras palabras, el test está sesgado si la puntuación predicha en el criterio por la misma ecuación de regresión es consistentemente demasiado alta o demasiado baja para los miembros de ese subgrupo” (Cleary, 1968, pág. 115). El sesgo (SIOP, 2003) es todo aquél constructo irrelevante que es fuente de variación de forma sistemática tanto hacia puntuaciones más bajas como puntuaciones más altas en el grupo que se evalúa, y podemos decir que, de algún modo y con mucha frecuencia hace referencia al sesgo de predicción, esto es, en la relación de un predictor con el criterio.

Se puede hablar de sesgo cuando un test predice de manera diferente para grupos diferentes, y podemos distinguir dos modalidades: sesgo en la pendiente de la recta de regresión, cuando el grupo perjudicado obtiene unas puntuaciones más bajas, y sesgo de intersección, cuando aun siendo igual la pendiente de la recta, las puntuaciones para el grupo total son inferiores que si se obtuvieran rectas diferentes para cada grupo. El sesgo se refiere a una prueba en su conjunto, aunque puede ocurrir que en una misma prueba convivan

ítemes con impacto y/o sesgados e ítemes que no, o incluso que un mismo ítem presente sesgo o impacto según su aplicación. Esto se puede explicar desde el funcionamiento diferencial de los ítems (Holland y Thayer, 1988) que describe aquellos cuyas propiedades estadísticas son distintas según los grupos donde se apliquen, dando lugar a diferencias que no se corresponden con los cambios en la variable que se está midiendo. Por tanto, se dice que un ítem presenta funcionamiento diferencial, cuando la probabilidad de acertarlo es diferente para aquellos que pertenecen a distintos grupos, pero que tienen el mismo nivel de pericia y/o capacidad en la variable medida.

Siguiendo a Cleary (1968), la base para decidir si una prueba está sesgada o no reside en el análisis de regresión lineal, tal como mostraron Peterson y Novick en 1976, y así se recoge en los *Principles de la SIOP* (1988, 2003). La regla de Cleary consiste en decidir que una prueba es justa, es decir, insesgada, si tiene la misma ecuación de regresión en el grupo focal y en el de referencia (se utiliza el término *focal* para el grupo supuestamente minoritario, y el de *referencia* para el mayoritario, porque no siempre el grupo minoritario es realmente menor (por ejemplo, mujeres que aspiran a trabajar como secretarías)).

La citada regla implica que cualquier diferencia en el criterio es proporcional a la diferencia en el predictor (por intersección de las rectas de regresión) e independiente del nivel del predictor (en la inclinación de la pendiente de la recta). En los casos con diferencias en la pendiente de la recta, decimos que existe validez diferencial, o lo que es lo mismo, una variación significativa de los coefi-

cientes de validez entre los subgrupos (Schmitt y Noe, 1986) porque la predicción es más débil en un grupo que en otro. Si las diferencias se sitúan en el punto de intersección, es debido a que la ejecución en el criterio difiere sistemáticamente entre los miembros de los dos grupos en un nivel dado del predictor, existe entonces el sesgo clásico. Siguiendo a Schmitt y Chan (1998) hay impacto cuando tenemos evidencia de puntuaciones diferentes según los grupos demográficos; si la puntuación más baja se obtienen entre los miembros de una minoría, decimos que hay impacto adverso. Si el sesgo se encuentra en el criterio utilizado su detección es difícil, por lo que su elaboración obliga a cumplir con los requisitos psicométricos habituales, aunque esto no sea lo más frecuente.

Además, se han realizado otras propuestas que intentan clarificar los supuestos reales de discriminación, como la de Jensen (1980), que toma como referencia la igualdad de los errores estándar; la regresión inversa de Birnbaum (1979) que invierte variable predictora y variable criterio; la invarianza factorial de los grupos (por ejemplo Gorsuch, 1983) que no revela la ausencia de sesgo pero sí su presencia; o la paradoja de Simpson que proviene de la agregación de los datos sin tener en cuenta la distribución de los mismos en los grupos de referencia y focal.

En definitiva, si existe imparcialidad o no, es un problema social antes que psicométrico, como ya apuntaron Hunter y Schmidt (1976), y precisamente la selección también debe tratar sobre las consecuencias sociales que se derivan de los procedimientos inadecuados, por lo que establecer si es justo priorizar la importancia del grupo de pertenencia, lo que

supone establecer un sistema de cuotas o la del individuo, es un asunto que todavía está por resolver. La definición de lo que considere por justo, más que de un concepto psicométrico. La justicia o injusticia no es una propiedad del proceso de selección, más bien es una condición del procedimiento, el puesto, la población y de cómo se utilizan las puntuaciones que se derivan (SIOP, 1988, 2003). Como era de esperar, los grupos de referencia y los empleadores suelen ser partidarios de posturas individualistas, y los miembros de grupos focales suelen preferir sistemas de cuotas (Nunally y Bernstein, 1994), aunque de las distintas propuestas indicadas para conseguir imparcialidad (regresión pura, mayor puntuación; regresión compensatoria, ajustando la posible parcialidad con ponderaciones; cuotas aleatorias; cuotas dentro de subgrupos tomando como referencia un predictor válido, y métodos basados en la utilidad de las decisiones) la sección 106 del Acta de Derechos Civiles norteamericana de 1991, que enmienda la de 1964, parece decantarse por el modelo de regresión pura. No obstante, se han encontrado evidencias de diferencias entre diferentes grupos y subgrupos (Hough, Oswald y Ployhart, 2001), aunque no esté tan claro el origen de esas diferencias. Moreland, Eyde, Robertson, Primoff y Most (1995) incluyen en las recomendaciones de uso de tests que las normas válidas para un trabajo o para un grupo no se deben extrapolar directamente a otro puesto de trabajo distinto, ya que hay cambios en los puestos de trabajo debido a la dinámica laboral, y según el enfoque utilizado para el análisis del puesto y de las características de los ocupantes, lo que puede ser paliado en parte por modelo de gestión de las competencias (Bartram, 1995).

DATOS, CONFIDENCIALIDAD Y SELECCIÓN DE PERSONAL

Durante el proceso de selección de personal, bajo cualquier modalidad, se solicitan, conocen y manejan datos personales de carácter confidencial. No en vano durante la “revuelta anti-test” se criticó su adecuación como instrumentos científicos y la invasión de la intimidad de las pruebas psicológicas y de manera especial, los cuestionarios de personalidad. Críticas, que por otro lado actuaron como resorte de sustanciosas mejoras. En la actualidad, superada ya esta polémica y constatada su adecuación, utilidad y pertinencia, los procedimientos de selección de personal consisten en tomar decisiones sobre las personas con el uso de diferentes métodos e instrumentos, respetando el principio de que es necesario acumular evidencia para apoyar las inferencias relacionadas con el trabajo (SIOP, 2003).

El impresionante desarrollo de las tecnologías de la información ha propiciado que la intimidad de muchas personas se haya visto desprotegida e incluso desvelada, y en el caso de la selección de personal el tratamiento confidencial es una de las señas de identidad de los profesionales. El mayor poder del empleador en los procesos de selección, facilita su acceso a la recogida de información de diversa índole, aunque los candidatos la aportan voluntariamente, con mayor o menor reticencia, dependiendo de la motivación por conseguir el puesto de trabajo al que optan. Debido a la facilidad con que se pueden realizar malas prácticas con esta información confidencial, la recogida y uso de estos datos debe ser realizada exclusivamente por profesionales capacitados y formados. El Comité Hessel del Ministerio de Trabajo holandés creado en 1971 con el

objetivo de aconsejar al Gobierno para garantizar la intimidad en los procesos de selección, publicó en 1977 el informe *Un candidato es también un ser humano*, que establecía dos puntos fundamentales: la adecuación del criterio, y que todo el proceso de selección debía ser congruente con la dignidad humana, el derecho a la imparcialidad, el derecho a obtener información, el derecho a la intimidad, el derecho a un tratamiento confidencial de los datos, el derecho a que los instrumentos utilizados sean fiables y válidos, y el derecho a formular quejas si el candidato piensa que se han incumplido alguno de sus derechos, (de Wolff y van den Bosch, 1984, 1998). El Comité Conjunto de Prácticas con Tests, *Joint Committee on Testing Practices* (JCTP) creado en 1985, ha elaborado varios documentos de gran interés, periódicamente actualizados, donde se recogen los derechos y responsabilidades de aquellas personas que cumplimentan pruebas así como los requisitos técnicos de los instrumentos y su uso para los constructores de pruebas y para los aplicadores de las mismas, incluyendo el contexto de la selección de personal y el educativo. El JCTP (2006, 1 de junio [documento www]) ha publicado, entre otros documentos, el *Code of Fair in Testing Practices in Education* (2004) que sustituye al anterior de 1988, y otros respecto a la responsabilidad en el uso de pruebas, el *Responsible Test Use: Case Studies for Assessing Human Behavior*, la cualificación necesaria para su uso el *Test User Qualifications: A Data-Based Approach to Promoting Good Test Use*, los derechos y responsabilidades de las personas evaluadas *Rights and Responsibilities of Test Takers: Guidelines and Expectations*, y la evaluación de personas discapacitadas. *Assessing Individuals with Disabilities in Educational, Employment, and Counseling Settings*. Estos documen-

tos están en consonancia con los documentos de la *American Psychological Association*, (APA, 1966, 1973, 1977) así como las Normas para la aplicación de Test Educativos y Psicológicos, *Standards for Educational and Psychological Testing* (American Educational Research Association, American Psychological Association, & National Council on Measurement in Education, 1985,1999).

La *International Test Commission* (ITC) ha publicado en junio de 1999 las Guías Internacionales para el uso de los tests (*International Guidelines for Test- use*, versión 2000), que ha sido adoptada por el Consejo del ITC y por la Federación Europea de Asociaciones de Psicología (EFFPA). La razón principal por las que se han creado, estriba en las diferencias encontradas en diversos países respecto al control de las pruebas y los profesionales que las utilizan, los derechos de compra y de venta, la protección de los derechos de autor y la gran movilidad laboral. Su contenido incluye guías generales de procedimientos y buena práctica profesional, además de indicar las responsabilidades que se derivan de su uso.

En esta línea, podemos ver que muchos de los datos que se utilizan durante el proceso posiblemente quedarán archivados y tratados digitalmente, cuya protección se recogió, inicialmente, en la Ley Orgánica 5/92 de 29 de octubre de Tratamiento Automatizado de Datos. La protección de la intimidad en el tratamiento de esa información queda amparada por el artículo 18 de la Constitución, y la confidencialidad y su protección de los mismos, por la Ley Orgánica 19/1999, Protección de Datos de Carácter Personal que abarca la información personal identificable que esté contenida en soporte físico. Contempla el dere-

cho de información, de modificación y acceso de la información, el consentimiento inequívoco, y como datos especialmente protegidos los que puedan dar lugar a discriminación y su uso fraudulento, en nuestro caso, para otros fines que no sean los de obtener información que sirva para tomar decisiones de selección y evaluación, y en general, para la gestión y administración de Recursos Humanos. El Colegio Oficial de Psicólogos dispone desde 1995 de la Comisión de Tests cuyo objetivo es promocionar y potenciar el uso adecuado de los tests en nuestro país.

CONCLUSIONES

La práctica del profesional de la selección se haya inmersa en un entorno que debe perseguir las prácticas que sean contrarias a la ley y a los conocimientos adquiridos por la investigación científica. Aunque la tendencia hacia la Igualdad para Oportunidades para el Empleo también supone “un conflicto a la hora de tomar decisiones, ya que se debe armonizar con la meritocracia, la competitividad y la eficiencia y ver hasta qué punto es posible, legal y válido” (Schmidt, Ones y Hunter, 1992. pág. 662), y esto no resulta fácil, de hecho, queda por resolver en qué medida es factible que se cumplan todas estas premisas simultáneamente. Según Messick (1989) es muy difícil ser justo al mismo tiempo con los individuos en términos de equidad, con las instituciones en términos de eficiencia y con la sociedad en términos de beneficios y riesgos, por lo que se convierte en una decisión más bien política. Particularmente difícil se presenta la toma de decisión de priorizar los intereses individuales o los de grupo cuando hay que decidir respecto a personas pertenecientes a grupos focales.

En selección de personal, Gilliland (1993) distingue las reglas de justicia procesal en tres: a) reglas formales, la relación del test con el puesto de trabajo, la oportunidad de participar activamente durante el proceso de selección, poder revisar las puntuaciones en los tests, y la consistencia en la aplicación de pruebas, que están determinadas por el tipo y contenido de los tests específicos de selección o con los procedimientos; b) reglas de explicación, como dar *feedback* de los resultados y justificar las decisiones tomadas, las cuales están relacionadas con la información que se da a conocer a los candidatos sobre el proceso de selección ; y c) trato interpersonal, que alude al comportamiento de quienes aplican pruebas y el personal de recursos humanos durante el proceso de selección, sobre la percepción de los candidatos de trato imparcial.

La adopción de medidas de igualdad de oportunidades también repercute en una mejor imagen de la organización y en la prevención de conflictos (Cropanzano y Greenberg, 1997). Los estudios en este sentido muestran que estas medidas son de ayuda tanto a supervisores como a evaluados, y que los procedimientos considerados como imparciales están relacionados con la satisfacción individual y el compromiso con la organización, y que facilitan la aceptación de las ofertas de trabajo (Gilliland y Chan, 2001).

El panorama actual de la selección de personal en el sentido amplio de acepción del término se encuentra en un importante momento de cambio en todo el mundo, debido a las continuas turbulencias en las tendencias del mercado, siendo la globalización de la economía y la velocidad de transmisión de la información aspectos propulsores de esta situación. Por ello, en

este entorno complejo e inestable, es quizá el momento de situarse en vanguardia. El conocimiento de la legislación actual y los códigos de conducta, junto con la tecnología de las ciencias del comportamiento configuran los ejes para una actividad profesional responsable y firme, para que las decisiones vertidas cumplan con la confianza que la sociedad deposita en los profesionales de los Recursos Humanos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- American Educational Research Association, American Psychological Association, & National Council on Measurement in Education (1985, 1999). *Standards for Educational and Psychological Testing*. Washington, DC: American Educational Research Association.
- American Psychological Association (1966). *Standards for Educational and Psychological Tests and Manuals*. Washington, DC: APA.
- American Psychological Association (1973). *Standards for educational and psychological selection procedures*. Washington, DC: APA.
- American Psychological Association (1977). *Ethical standards of psychologists*. Washington D.C: APA.
- Aramburu-Zabala, L.A. (2004). La directiva antidiscriminatoria (2000/78/EC) implicaciones en selección de personal. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 20(2), 199-223.
- Bartram, D. (1995). The Development of Standards for the Use of Psychological Tests in Occupational Settings: The Competent Approach. *The Psychologist*, May, 219-223.
- Barrick, M.R. y Mount, M.K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44, 1-26.
- Bies, R.G. y Moag, J.S. (1986). International justice: Communication criteria for fairness. *Research on Negotiation in Organization*, 1, 43-55.
- Birnbaum, M. H. (1979). Is there sex bias in salaries of psychologists? *American Psychologist*, 34, 719-720.
- Blasco, R. (1996). *Dossier de Evaluación y Selección de personal*. Barcelona: Universitat de Barcelona.
- Casanueva, G. (1990). El proceso de selección y la discriminación laboral de la mujer. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 6 (15), 32-48.
- Chan, D., y Schmitt, N. (2004). An agenda for future research on applicant reactions to selection procedures: a construct-oriented approach. *International Journal of Selection and Assessment*, 12, 9-23.
- Cleary, T. A. (1968). Test bias: Prediction of grades of negro and white students integrated colleges. *Journal of Educational Measurement*, 5, 115- 124.
- Cropanzano, R. y Greenberg, J. (1997). Progress in organizational justice: tunnelling through the maze. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 12, 318-372.
- Díaz, R. y Quintanilla, I. (1992). La

identidad profesional del psicólogo en el Estado Español. *Papeles del Psicólogo*, 52, 25-33.

Egan, M. y Bendick, M. (2001). *Workforce Diversity Initiatives of US Multinational Corporations in Europe*. Washington: Documento no publicado.

Cantera, F. J. (1992). Influencia de la ley de protección de los datos en la gestión de recursos humanos en las empresas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 8 (23), 213-216.

Encinas, M. (1994). Cierta atención a los candidatos. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 10 (27), 89-94.

Equal Employment Commission (1988). *Avoiding Sex Bias in Selection Testing: Guidance for Employers*. Reino Unido, Manchester: Equal Opportunities Commission.

Equal Employment Opportunity Commission, Civil Service Commission, Department of Labour and Department of Justice (1978). *Uniform guidelines on employee selection procedures*. *Federal Register*, 43 (166), 38290-38315.

Folger, R. (1977). Distributive and procedural justice: Combined impact of "voice" and improvement on experienced inequity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 35, 108-119.

García-Izquierdo, A.L. (2002). *La selección de personal ante la ley: evaluación, discriminación e igualdad de oportunidades en el empleo*. Tesis de licenciatura no publicada. Universidad de Oviedo.

García-Izquierdo, A. L. y García-Izquierdo, M. (2006). Utilidad de los criterios compuestos y múltiples mediante eficacia discriminativa en selección de personal. *Psicothema*, 18-2, 243-248.

Gilliland, S. W. (1993). The perceived fairness of selection systems: An organizational Justice perspective. *Administrative of Management Review*, 18, 694- 734.

Gilliland, S.W. y Chan, D. (2001). Justice in Organizations: Theory, Methods, and Applications. En N. Anderson, M. Born, y N.Cunningham-Snell, *Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology*, 1, 144-164. Londres: Sage.

Gorsuch, R. L. (1983). *Factor analysis*. Hillsdale, Nueva Jersey: Erlbaum.

Guion, R. M. (1991). What I Wish I Knew About Assessment. *Documento presentado en la conferencia anual de la IPMA Assessment Council*. Chicago, 24 junio de 1991.

Holland, P. W. y Thayer, D. T. (1988). Differential item performance and the Mantel-Haenszel procedure. En H. Wainer y H. I. Braun (Eds.), *Test validity* (p.129-145). Hillsdale, Nueva Jersey: Erlbaum.

Hon, L.C. (2000). Diversity Issues and Public Relations: Diversity Issues in the Workforce. *Journal of Public Relations Research*, 76, 675-689.

Hough, L. (1998). Personality at work. En M. D. Hake (ed.), *Beyond Multiple Choice*, 131- 166. Mahwah, Nueva Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

Hough, L., Oswald, F.L. y Ployhart, E.

(2001). Detreminants, detection and amelioration of adverse impact in personnel selection procedures: issues, evidence and lessons learned. *International Journal of Selection and Assessment*, 9 (1-2), 152-194.

Hunter, J. E., y Schmidt, F. L. (1976). Fitting people to jobs: The impact of personnel selection on national productivity, en A. Fleishman (Ed.) *Human performance and productivity*. Hillsdale, Nueva Jersey: Erlbaum.

Jansen, A. (1979). *Ethiek en praktijk van personeelsselectie*. Deventer: Kluwer. En PJ. D. Drenth, H. Thierry, CJ. de Wolff (Eds). *Handbook of Work and Organizational Psychology*, 3, (2ed), 33-58. East Sussex: Psychology Press.

Jensen, A.R. (1980). *Bias in mental testing*. Nueva York: Free Press.

Joint Committee on Testing Practices (1988/2004). *Code of Fair Testing Practices in Education*. Washington, DC: JCTP.

Leventhal, G.S. (1980). What should be done with equity theory? New approaches to the study of fairness in social relationship. En K.J. Gergen, M.S., Greenberg y R.H. Willis (Eds.), *Social Exchange: Advances in theory and research*, 27-55. Nueva York: Plenum.

Levine, A. (1991). The meaning of diversity. *Change*, 23(59), 4-5.

Martínez, I. (2000). Cinco años de la revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones (1996-2000). Los últimos años del siglo XX. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 17(1), 5-9.

Messick, S.(1989). Validity. En R. Linn (Ed.) *Educational Measurement*, 3ª ed, 13- 103. Nueva York: McMillan.

Moreland, K. L., Eyde, L. D., Robertson, G. J., Primoff, E. S. y Most, R. B. (1995). Assessment of test user qualifications. *American Psychologist*, 5, 14-23.

Nunally, J.C. y Bernstein, I.H. (1995). *Teoría Psicométrica*. Trad. cast. 2ª ed. Méjico: McGraw Hill Interamericana.

Oasca, A., Pérez, J. L., Fernández, M., y Martínez-Pérez, M. D. (1995). Los primeros diez años de la Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 11 (32), 7-27.

Oasca, A., y García, L. (2004). ¿Cómo perciben los candidatos los procesos de selección? Una aproximación desde el modelo de Justicia Procedimental de Gilliland (1993). *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 20 (2), 225-247.

Pearn, M. (1993). Fairness in Selection and Assessment: A European Perspective. En H. Schuler, J.L. Farr y M. Smith. (Eds) *Personnel Selection and Placement*. New Jersey: Lawrence Erlbaum.

Real Academia Española (1992). *Diccionario de la Lengua Española*, XXI edición (1994). Madrid: Espasa Calpe.

Ree, M. J. y Earles, J. A. (1994). The ubiquitous predictiveness of g. En M.G. Rumsey, C. B. Walker., y J. H. Harris (Eds). *Personnel Selection and Classification*, 127-136. Hillsdale, Nueva Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

- Ree, M. J., y Carreta, T.R. (1998). General cognitive ability and occupational performance. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 13, 159-184.
- Salgado, J. F. (1997). The five factor model of personality and job performance in the European Community (EC)". *Journal of Applied Psychology*, 87, 11-23.
- Salgado, J. F. (1998). The Big Five Personality Dimensions and Job Performance in Army and Civil Occupations: A European Perspective. *Human Performance*, 11(2/3), 271-288.
- Salgado J.F., y Moscoso, S. (1995). Validez de la entrevista conductual estructurada. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 11 (31), 9-23.
- Salgado, J. F., Moscoso, S., y Lado, M. (2003a). Reclutamiento y selección. En J. Bonache y A. Cabrera, *Dirección estratégica de personas*. Madrid: Prentice-Hall.
- Salgado, J. F. (2003b). Predicting job performance using FFM and non-FFM personality measures. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76, 323-346.
- Schmidt, F. L., Ones, D. S. y Hunter, J. E. (1992). Personnel selection. *Annual Review of Psychology*, 43, 671-710.
- Schmidt, F. L. y Hunter, J. E. (1998). The Validity and Utility of Selection. *Methods in Personnel Psychology: Practical and Theoretical Implications of 85 years of Research Findings. Psychological Bulletin*, 124-2, 262-274.
- Schmitt, N. y Chan, D. (1998). *Personnel Selection. A Theoretical Approach*. Thousand Oaks, California: Sage.
- Schmitt, N. y Noe, R. (1986). Personnel Selection and Equal Employment Opportunities. *Industrial Review of Industrial and Organizational Psychology*, 71-115.
- SHRM (2000). *Diversity initiative*. Documento www (<http://shrm.org/diversity>).
- Society for Industrial and Organizational Psychology (1998, 2003). *Principles for the Validation and Use of Personnel Selection Techniques*. Bowling Green: APA.
- Tett, R., Jackson, D., y Rothstein, M. (1991). Personality measures as predictors of job performance: A meta-analytic review. *Personnel Psychology*, 44, 703-742.
- Wigdor, A. K. y Garner, W. R. (1982). *Ability testing: Uses, consequences, and controversies*. Washington, DC: National Academy Press.
- Wolff, C. J de., y Van der Bosch. (1984). Personnel Selection. En P J.D. Drenth, H. Thierry, P.J. Willems y C. de Wolf (Eds). *Handbook of Work and Organizational Psychology*, 289-312. Chichester: Wiley.